

**IMPACTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD
ORGANIZACIONAL**

LAURA PAOLA GUERRERO GARZON

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C.
2018**

**IMPACTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD
ORGANIZACIONAL**

LAURA PAOLA GUERRERO GARZON

**Monografía para optar por el título de
Especialista en Gerencia del Talento Humano**

**ORIENTADORA
MARÍA EUGENIA VILLA CAMACHO
Psicóloga, PhD.**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C
2018**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma Director Especialización

Firma Calificador

Bogotá, D.C. Agosto de 2018

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del claustro

Dr. Jaime Posada Díaz

Vicerrectora Académica y de Posgrados

Dra. Ana Josefa Herrera Vargas

Vicerrector de Desarrollo y Recursos Humanos

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Decano Facultad de Educación Permanente y Avanzada

Dr. Luis Fernando Romero Suarez

Director Especialización en Gerencia del Talento Humano

Dr. Francisco Archer Narváez

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documentos. Estos corresponden únicamente a los autores.

DEDICATORIA

Quisiera dedicar este logro a Dios en primera instancia, por guiarme a través de este camino y por permitirme culminar sin novedad mis estudios. De posgrado.

A mi familia por el apoyo incondicional durante toda mi etapa universitaria y por los grandes esfuerzos que realizaron para permitirme ser profesional y especialista.

A mis sobrinas por ser mi pequeño motor frente a las adversidades y por recordarme que nunca debemos dejar de ser niños y disfrutar el presente.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a Dios por permitirme explorar nuevos campos de acción para mi profesión por medio de esta especialización, por haber conocido y compartido con mis compañeros por más de 1 año y medio. Igualmente, agradecer al Doctor Francisco Archer por su apoyo y ayuda incondicional durante el desarrollo de este posgrado y a la Universidad de América, por darme la oportunidad de ampliar mis conocimientos y plan de acción.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	11
OBJETIVOS	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
ANTECEDENTES	14
JUSTIFICACIÓN	19
DELIMITACIÓN	20
1. MARCO TEÓRICO	21
2. LAS DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	22
3. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	23
4. LAS VARIABLES BIOGRÁFICAS, PSICOSOCIALES Y SOCIO-LABORALES EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	24
5. EL AMBITO INTERNACIONAL DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	25
5.1. EUROPA	25
5.2. ASIA	29
5.3. AMERICA DEL NORTE	30
5.4. LATINOAMERICA	32
6. PROPUESTA DE SOLUCIÓN	33
7. DISEÑO METODOLÓGICO	34
8. CONCLUSIONES	35
9. RECOMENDACIONES	37
BIBLIOGRAFIA	38

GLOSARIO

PRODUCCIÓN: se refiere a un lote de producto terminado y su proceso, en la empresa que lo fabrica.

PRODUCTIVIDAD: este aspecto busca mejorar los resultados sin modificar los recursos utilizados, únicamente optimizando los recursos para obtener resultados similares o mejores.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: es la habilidad de manejar un conjunto de acciones que incluyen un diagnóstico, implementación y gestión, tecnología y avances estructurales e innovaciones en el entorno de trabajo, los cuales, son una línea con la cual se construye la cultura organizacional, con prioridad absoluta para el bienestar de las personas.

RIESGOS PSICOSOCIALES: todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, con la capacidad de afectar de manera negativa el bienestar y la salud del trabajador.

SATISFACCION LABORAL: grado de conformidad de una persona respecto a su entorno de trabajo. Incluye aspectos como remuneración, tipo de trabajo, relaciones humanas, seguridad, satisfacción de necesidades básicas, etc.

AMBIENTE LABORAL: factor con gran importancia en el desempeño, productividad del trabajador y en el éxito de la empresa.

ESTRÉS LABORAL: propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión del entorno laboral puede provocar saturación física o mental del trabajador, trayendo consigo consecuencias que afectan su salud y su entorno más próximo.

CLIMA ORGANIZACIONAL: percepciones del trabajador sobre las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Ambiente de trabajo propio de la organización.

VENTAJA COMPETITIVA: cualquier característica, en este caso de una empresa, que la diferencia de otras y la coloca en una posición relativa superior para competir.

RESUMEN

El siguiente documento representa una recopilación de material investigativo referente a la calidad de vida laboral, donde se hace énfasis en la calidad de vida laboral de los trabajadores de cualquier organización y por ende, el impacto directo de ésta en la productividad empresarial. Se tienen en cuenta las tendencias establecidas en los diferentes países del mundo y su debida comparación con la situación de Colombia, con ayuda de herramientas tecnológicas que permiten evaluar el desempeño científico de cada región. Al final de éste, se dejan recomendaciones, para que futuros investigadores interesados en el tema posean las bases necesarias y tengan en cuenta las diferentes bases de datos de búsqueda que facilitarán el trabajo.

ABSTRACT

The following document represents a compilation of investigative material related to the quality of working life, which emphasizes the quality of work life of workers in any organization and the direct impact of this on business productivity. The trends established in the different countries of the world and their due comparison with the situation in Colombia are taken into account, with the help of technological tools that allow the evaluation of the scientific performance of each region. At the end of this, recommendations are left, so future researchers interested in the subject, will have the necessary bases and take into account the different search databases that will facilitate the investigative work.

INTRODUCCIÓN

Al momento de ingresar a la vida laboral, los nuevos integrantes de una compañía llegan con altas expectativas sobre sus futuros cargos y, por otra parte, los empleadores con altas expectativas sobre sus nuevos colaboradores. Lo primordial para un trabajador, aparte de su salario bien remunerado, es sentirse a gusto dentro de la compañía para la cual labora, que le sean brindadas todas las garantías para el adecuado desarrollo de sus tareas y actividades, que su lugar de trabajo posea unas condiciones óptimas de ergonomía, disminuyendo el riesgo de contraer o padecer enfermedades de carácter laboral. Así mismo que le sean cancelados sus derechos de ley como seguro médico, aportes a fondos de pensión o cajas de compensación familiar, etc.

Todos los aspectos anteriormente mencionados hacen parte de los factores principales para la calidad de vida laboral, que es el tema de la presente monografía donde se expone la definición del término desde su primera mención hasta los conceptos más recientes establecidos por autores modernos que, ajustándose a las condiciones actuales del trabajo, crean las definiciones que describen la actual situación.

Complementario a esto, se hace un análisis sobre la relación o el impacto de la calidad de vida laboral en la productividad organizacional, teniendo en cuenta los estudios realizados por las grandes empresas de las potencias mundiales; países de donde se consultó gran parte de la información gracias al respaldo de las revistas donde fueron publicados dichos artículos.

La finalidad de la presente monografía, es establecer una relación directa entre la calidad de vida laboral y la productividad organizacional, de manera que se pueda determinar si éste, es un factor que influye en la felicidad.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar si existe impacto de la calidad de vida laboral en la productividad organizacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Indagar en la potencial relación entre los tipos de contratación y sus efectos en la productividad de una organización.
- Identificar el impacto de variables biográficas, psicosociales y socio-laborales (Edad, género, nivel de estudios e instrucción, antigüedad, área y jerarquía ocupacional, etc.) en las dimensiones de la calidad de vida laboral y su vinculación con la productividad organizacional.
- Explorar los posibles vínculos entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y la productividad organizacional en ámbitos internacionales.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El concepto de calidad de vida laboral ha experimentado cambios en su estructura a lo largo de los años, conforme se han realizado estudios e investigaciones que encaminen este significado a un término universal. Ha sido explicado por Peir y Prieto quien cita a Nadler y Lawler¹, como “una reacción individual hacia el trabajo o como las consecuencias subjetivas de la experiencia de trabajo”; años más tarde, Peir y Prieto quienes citan a Fields y Thacker² definen el término como “los esfuerzos corporativos entre los representantes de la dirección y los sindicatos para implicar a los empleados en el proceso de toma de decisiones del trabajo”

Un concepto más reciente compartido por Perrewe, Quick y Rossi³ implica que la calidad de vida laboral es la capacidad de manejar unas determinadas acciones que incluyen tecnología e innovaciones en el ambiente laboral, alineado y construido con la cultura organizacional, priorizando la satisfacción personal de los trabajadores de la organización.

La calidad de vida laboral es un factor clave para el buen desempeño de los trabajadores tanto dentro como fuera de una organización, el cual pasó de ser una simple idea a verse aplicada en las diferentes industrias con fines productivos. Si bien es cierto que cada concepto tiene implicaciones de tiempo, el más acertado en mi criterio, es aquel que incluye la evolución tecnológica como influencia vital en la calidad de vida laboral.

Estos cambios y adaptaciones han permitido que las brechas de comunicación entre representantes de la organización y los trabajadores se reduzcan considerablemente, facilitando la resolución de los conflictos y el planteamiento de las respectivas soluciones a los problemas presentados de manera más eficaz y de igual manera, estos cambios han permitido realizar seguimiento a las condiciones bajo las cuales se desempeña una persona en un cargo determinado.

¹ PEIR, J y PRIETO, F. Tratado de psicología del trabajo: La actividad laboral en su contexto. [Google Académico]. Vol.02.2007. p.167. [Consultado 15, mayo,2018]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20prieto%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>

² Ibid., p. 169.

³ PERREWE, P., QUICK, J. yROSSI, A. Stress and quality of working life: the positive and the negative.[EBSCO HOST].Vol.1.2009.p.172.[Consultado 07,abril,2018].Archivo en PDF.

ANTECEDENTES

El desarrollo u origen del término se dio mediante el movimiento de Calidad de Vida Laboral en el Instituto Tavistock de Relaciones Humanas de Londres en 1947, donde el primer enfoque era una aplicación de la psicología y sociología y la solución de problemas sociales. Con base en lo mencionado por Peir y Prieto quienes citan a Mateu⁴, a partir de la aplicación al campo organizacional de la teoría general de sistemas y de las experiencias con la industria del carbón (año cincuenta), suceden los acontecimientos que dan origen al movimiento en cuestión.

El rediseño del trabajo busca, desde el involucramiento de teorías sociales y técnicas, la reasignación de tareas para que mejore la productividad y la eficiencia organizacional, así como la satisfacción laboral de los trabajadores con su trabajo. Este enfoque permite que el punto de partida sean los grupos y no los individuos y de esta manera, se aumenta la participación de los trabajadores en el proceso, facilitando el acceso a la información y la retroalimentación. Estas ideas previas dieron inicio al movimiento de la democracia industrial para los países escandinavos y su principal objetivo, era desarrollar formas alternativas de organización del trabajo en donde se diera el modelo de participación de los trabajadores en sus distintos niveles. Paralelo a este ente, surge en Estados Unidos el movimiento del desarrollo organizacional, donde se busca una mejora en la eficacia y eficiencia de la organización como el bienestar de los trabajadores

A continuación, se presentarán los conceptos establecidos y la diversidad de puntos de vista de los autores más relevantes en la comunidad científica y que son fuente de referencia para el desarrollo de investigaciones sobre el tema.

Se da inicio con Walton⁵, aporta que el concepto de Calidad de Vida laboral ha sido usado para describir valores ambientales y humanos, que son descuidados por las sociedades industriales en favor del avance tecnológico, la productividad y el crecimiento económico. Se define el “trabajo” como “el medio para ganarse la vida y cuyo salario, es un consenso sobre patrones objetivos y subjetivos para brindar una adecuada compensación por el trabajo”. Como parte de las investigaciones este autor, ha establecido 8 dimensiones conceptuales para evaluar la Calidad de Vida Laboral:

1. Compensación justa y adecuada: compatibilidad de la ganancia financiera con los trabajos realizados dentro de la organización.

⁴ PEIR, J y PRIETO, F., op. Cit., p.165.

⁵ WALTON, R. Quality of working life: What is it?. En: Sloan Management Review. Vol.15.No.1.1973.p.11.[Consultado 05, agosto, 2017].Archivo en PDF.

2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: recursos materiales, equipos y maquinas empleados para ejecutar las tareas bajo condiciones ambientales saludables y en horarios adecuados para un periodo normal de trabajo.
3. Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana: autonomía que incentiva la capacidad de cada individuo y ofrece retroalimentación constante sobre los resultados obtenidos.
4. Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad: desarrollo y crecimiento personal con políticas empresariales.
5. Integración social en la organización: se reconoce la igualdad de oportunidades sin exclusión por variables de edad, género y clase social.
6. Constitucionalismo en la organización del trabajo: cuida los derechos de los colaboradores. Tiene relevancia la privacidad personal y la libertad de expresión.
7. Trabajo y espacio total de vida: equilibrio entre la vida personal y el trabajo.
8. Relevancia del trabajo en la vida social: referente a la percepción que el trabajador tiene sobre su trabajo, su visión de responsabilidad social, calidad de los productos y prestación de los servicios de la empresa.

Según Hackman & Oldham, la evaluación de la calidad de vida laboral se realiza en función de tres dimensiones:

1) la tarea, para identificar los atributos relacionados con la satisfacción laboral como la variedad de habilidades, identidad de la tarea, su significado, interrelación, autonomía y retroalimentación; 2) los estados psicológicos críticos, donde se ve incluida la percepción del significado del trabajo, la responsabilidad por los resultados y el conocimiento de su veracidad y 3) resultados personales y profesionales, donde se identifica la satisfacción general como consecuencia del equilibrio personal y laboral establecido por el trabajador.⁶

Años más tarde Correa, Oswaldo y Giuliani citando al autor William Westley⁷, mediante sus estudios, establece indicadores para esta temática donde existen varios aspectos que afectan directamente la Calidad de Vida Laboral; como contraparte a los mismos, el autor expone que el enriquecimiento del trabajo debe

⁶ HACKMAN, Richard y OLDHAM, Greg,. Development of the job diagnostic survey. En: Journal of applied psychology. Illinois. Vol.60.No.2.p.160.[Consultado 04, marzo,2017].Archivo en PDF.

⁷ CORREA, Dalila., OSWALDO, Yeda y GIULIANI, Antonio. Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. En: Revista de investigación académica Invenio. Vol.30.No.16.2013.p.151.[Consultado 28, junio,2017]. Archivo en PDF.

ser a nivel personal e individual. A continuación, se hace un breve recuento de dichos aspectos y lo que implican:

- Aspecto económico: equidad salarial, adecuada remuneración, beneficios, lugar de trabajo, carga horaria y ambiente externo.
- Aspectos políticos: seguridad en el empleo, actuación sindical, retroinformación, libertad de expresión, valoración del cargo y relación con la jefatura.
- Aspectos psicológicos: desarrollo del potencial, nivel de desafío del cargo, desarrollo personal y profesional, creatividad, autoevaluación, variedad de tareas e identificación con la misma.
- Aspectos sociológicos: participación en las decisiones de la compañía, autonomía en las decisiones de trabajo, relaciones interpersonales, grado de responsabilidad y valor personal.
- Aspectos temporales: tiempo y presión para la ejecución de las tareas asignadas, administración del tiempo, espacios de actualización profesional

Teniendo las principales dimensiones o factores que afectan la calidad de vida laboral, puede establecerse su relación directa con la productividad de una organización. En cuanto a los aspectos políticos, no es solo de vital importancia que el trabajador se sienta bien remunerado por la tarea que esté realizando dentro de la empresa, sino que además éste cuente con una carga horaria definida y apropiada y con un lugar de trabajo adecuado a sus necesidades como trabajador. Estos factores contribuyen a la satisfacción laboral y de esta forma, teniendo agrado por su trabajo, se verán mejoras en su desempeño individual y colectivo y el reflejo se tendrá en la producción y productividad organizacional.

Existe un ejemplo citado por Muramatsu, Miyazaki, & Tanaka⁸ relacionado con los aspectos psicológicos y sociológicos, más específicamente con la variedad de tareas e identificación con las mismas, y la autonomía en las decisiones de trabajo, relaciones interpersonales y grado de responsabilidad. Para el año 1975, la compañía Toyota Motor estableció libertad a sus trabajadores para desempeñar las tareas establecidas en la empresa. Todos se encontraban capacitados para realizar todas las tareas en el área de producción, por lo tanto, si un trabajador A requería un descanso y el trabajador B tenía un tiempo disponible, éste podía reemplazar al trabajador A el tiempo necesario que iba entre 50 a 90 minutos.

⁸ MURAMATSU, R., MIYAZAKI, H. y TANAKA, Y. An approach to the design of production systems giving a high quality of working life and production efficiency. En: International Journal of Production research. Vol.18.No.2.1980.p.131.[Consultado 22, septiembre.2017]. Archivo en PDF.

Cada trabajador podía desempeñar un gran número de tareas y tenían la posibilidad de rotar libremente. Esto motivó a los trabajadores debido a que mostraban sus múltiples habilidades no solo desempeñando varias tareas sino siendo líderes responsables a la hora de rotar dentro del área de producción. Todos los indicadores dentro de la compañía mejoraron notablemente desde 1974 (2 años antes de implementa el nuevo sistema de producción) hasta 1977 (2 años después de implementar el nuevo sistema de producción).

Para Correa, quien a su vez cita a Werther y Davis⁹, los anteriores aspectos se constituyen como los de afección directa a la calidad de vida laboral, pero añade que es la naturaleza del cargo la que afecta de forma más personal al trabajador involucrado. Para el análisis de esta premisa se establecen niveles organizados así: 1) el nivel organizacional, donde se tiene en consideración la eficiencia. “En este sentido, la racionalización la producción se trabaja en esencia a partir de la especialización (abordaje mecanicista, flujo de trabajo y prácticas de trabajo)” ,2) el nivel ambiental, el cual hace referencia a la capacidad y la disponibilidad de los trabajadores y sus expectativas sociales y 3) el nivel del comportamiento, donde se destacan las dimensiones de la autonomía (responsabilidad por el trabajo), variedad (uso de diferentes técnicas y capacidades), identidad de la tarea (hacer el trabajo como un todo) y retroalimentación (información sobre el desempeño de las tareas realizadas). “El interés en mejorar la calidad de vida laboral, refleja las preocupaciones por la evolución de la sociedad en general y por el nivel de educación de trabajador” Esta afirmación puede verse reflejada en el avance tecnológico abismal que se ha presentado en los últimos años, donde la información es difundida de manera rápida y eficaz, aspectos aprovechados por los trabajadores para exigir a sus empleadores renovación y adaptación para la constante evolución.

Tiempo después, Nadler & Lawler III¹⁰, destacan la preocupación tanto por el impacto del trabajo sobre las personas como sobre la eficacia organizacional y la idea de la participación de todas las personas en la resolución de los problemas de la organización. Se introducen consideraciones sobre Programas de Calidad de Vida Laboral (PCVL) para su tratamiento y a su vez, se identifican una serie aspectos que monitorean el éxito de estos programas como la percepción de las necesidades, el foco del problema identificado en la organización, la estructura para identificar y solucionar el problema, los efectos proyectados tanto para procesos como resultados, los sistemas múltiples alcanzados y el compromiso de la organización

⁹ CORREA, D., OSWALDO, Y. y GIULIANI, A. op.cit.,p.157.

¹⁰ NADLER, D. y LAWLER III, E. Quality of work life: perspectives and directions. En: Organizational dynamics. Vol. 18. No.2.1983.[consultado 11,octubre,2017].Arhivo en PDF.

En último lugar en la recopilación de autores clásicos, Correa¹¹ hace referencia a la calidad de vida laboral como un concepto que engloba a las personas, el trabajo y la organización, destacando la preocupación por el bienestar del trabajador, la eficiencia organizacional, la participación de los trabajadores en las decisiones y la resolución de problemas del trabajo .

Los autores Huse y Cummings¹² mencionan una serie de aspectos donde se evidencia la operación del concepto: participación del trabajador en los problemas y soluciones organizacionales, proyecto del cargo (se atienden las necesidades tecnológicas del trabajador, feedback y grupos de trabajo autorregulados), innovación en el sistema de recompensas para mitigar diferencias salariales y estatus de los trabajadores, y mejora en el ambiente de trabajo implicando cambios tangibles en el ambiente de trabajo por medio de la flexibilización de horarios.

¹¹ CORREA, D., OSWALDO, Y. y GIULIANI, A. op.cit., p.160,

¹² HUSE, E. y CUMMINGS, T. Organization development and change. St. Paul.1985.p.78.[consultado 30, marzo, 2018]. Archivo en PDF.

JUSTIFICACIÓN

En la actualidad y gracias al fenómeno de la globalización, la competitividad empresarial ha ido en aumento año tras año. Diariamente, se diseñan planes estratégicos que le permiten a las diferentes compañías mantenerse en posiciones privilegiadas respecto a sus competidores directos e indirectos, ya sea invirtiendo en tecnologías de punta para optimizar sus procesos o adecuarlos a los estándares ambientales, en publicidad y marketing para sus productos/servicios, en integración hacia adelante o hacia atrás y un sin número de estrategias que se ven reflejadas en ventajas competitivas. Sin embargo, el crecimiento económico de las empresas no garantiza su éxito. Como resultado de éste análisis, se establece que el principal capital de las empresas es su capital humano. Y dentro de este la calidad de vida es un factor muy importante en la producción de un servicio o un producto con calidad.

El autor Alejandro E. Loli Pineda¹³ realizaron una investigación sobre autoestima y valores organizacionales a más de 100 gerentes de microempresas, donde encontraron que “existe correlación significativa entre autoestima y algunos valores organizacionales (lealtad, amor al trabajo, trabajo en equipo), y también autoestima con algunas variables demográficas” (Loli P. & Cuba B., 2007).

Años más tarde Loli Pineda mediante otro estudio realizado a más de 160 personas, la mayoría con educación superior, estableció que:

Existe correlación significativa entre el compromiso afectivo y diversas variables organizacionales (antigüedad en el puesto, claridad del rol, compromiso con el trabajo, satisfacción general con el trabajo), así como el compromiso de conveniencia que se correlaciona con claridad del rol, compromiso con el trabajo y satisfacción general con el mismo. Estos resultados expresan que el compromiso organizacional es tan importante como la autoestima para el logro de éxitos organizacionales.¹⁴

A partir de aquí, el término Calidad de Vida laboral toma una posición importante dentro de las compañías, debido a que su influencia en la productividad y eficiencia en los procesos, dependen de factores actitudinales del capital humano. Es por este motivo, que la calidad de vida laboral es la principal preocupación de la presente monografía, debido a que es un factor esencial para el manejo del recurso humano y el conocimiento que pueda recaudarse de este tema servirá como teoría base para la especialización de gerencia del talento humano.

¹³ LOLI, A. y CUBA, E. Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias. En: Revista de investigación en psicología. Vol. 10.No.1.2007.p.103.[consultado 11, octubre,2017] Archivo en PDF. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=2348650>

¹⁴ Ibid., p.105.

DELIMITACIÓN

Para la realización de esta monografía se tuvieron en cuenta textos y escritos sobre la calidad de vida laboral y productividad de las organizaciones desde la época de los años 40, donde empezaron a redactarse los primeros artículos sobre el tema; desarrollando y contrastando las posiciones y opiniones de los diferentes autores sobre el tema de calidad de vida laboral para llegar a conclusiones que puedan aplicarse a la productividad de gran cantidad de empresas, o al menos, a aquellas que pertenezcan al mismo sector industrial. El enfoque principal se hace a nivel de Colombia pero se tienen en cuenta fuentes internacionales para referenciar el grado de avance del tema en el país respecto a poblaciones del tercer mundo. Toda esta recopilación de datos hasta el año 2017 ó 2018, si fuera el caso.

1. MARCO TEÓRICO

Para los autores modernos, el término calidad de vida laboral se encuentra estrechamente relacionado con la gerencia del talento humano, teniendo en cuenta que este término involucra variables que afectan al entorno, a la organización, a los colaboradores, al proceso productivo en sí y las relaciones personales dentro de una compañía. De ésta manera se pueden relacionar factores como el involucrarse completamente con el cargo que se desempeña, amistosamente con sus compañeros de trabajo y afectivamente con la compañía para la cual trabajan, iniciando reacciones en cadena que permiten observar sus efectos en el crecimiento organizacional y la rentabilidad final de la empresa.

Alrededor del año 2000, el autor R.M.S. Lau¹⁵, define el término calidad de vida laboral como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal

Para Franca (2007), la gestión de la calidad de vida laboral es “la habilidad de manejar un conjunto de acciones que incluyen un diagnóstico, implementación y gestión, tecnología y avances estructurales e innovaciones en el entorno de trabajo, los cuales, son una línea con la cual se construye la cultura organizacional, con prioridad absoluta para el bienestar de las personas” (Perrewe et al., 2009).

¹⁵ R.S.M., Lau. Quality of work life and performance: an ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. En: Journal of service industry management.Vol.11. No.5.2000. p.437. [consultado 15, abril,2018]. Archivo en PDF.

2. LAS DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

El tema a que se ha venido desarrollando a lo largo de la presente monografía y del cual, se han explorado gran cantidad de conceptos para entender sus procesos y la forma de aplicación de sus métodos dentro de las diferentes compañías, cuenta con una serie de dimensiones que según Granados¹⁶ ayudan a complementar el término y describen mejor su significado. La primera de ellas se relaciona con el medio ambiente físico donde se incluyen los riesgos físicos, químicos, biológicos, etc., la fatiga física, que es un trastorno que todas las empresas deberían evitar en sus colaboradores, puesto que genera la disminución de la calidad de vida laboral y por consiguiente, cambios en la productividad de la organización; los accidentes laborales que son la principal causa de la insatisfacción laboral porque no solo afectan el ámbito laboral del trabajador sino su ámbito personal. Luego de esta, se encuentra el medio ambiente contractual, en el cual Granados hace referencia al salario como el aspecto más valorado en el trabajo, donde el trabajador espera ver retribuido su esfuerzo en la compensación salarial que ofrece la empresa en el contrato o relación laboral que se establece. La insatisfacción en este aspecto puede generar en los trabajadores altos índices de insatisfacción, ausentismos, bajo rendimiento, falta de dedicación; factores que afectaran de manera proporcional la productividad del proceso que se maneje dentro de la compañía. De igual forma, la estabilidad en el puesto de trabajo es otro factor importante dentro de la calidad de vida laboral puesto que se ha visto a lo largo de la revisión bibliográfica, que está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

El medio ambiente tecnológico, según Granados¹⁷, dificulta el trabajo para el colaborador cuando no tiene los equipos e instrumentos para realizar su trabajo de manera adecuada, además, la falta de mantenimiento de estos equipos, no favorece las buenas prácticas de la ejecución de las labores diarias del trabajador, entorpeciendo las tareas que realiza y suministrando datos errados. El medio ambiente productivo es directamente proporcional a los horarios del trabajador, la sobrecarga laboral y las oportunidades de promoción y ascenso. Todos 3 factores, puede contribuir de manera positiva al proceso y dependiendo el caso puede generar estrés, satisfacción laboral o muestras de retención.

¹⁶ GRANADOS, Isabel. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. [Google scholar]. Lima.Vol.14. No.2.2011. p.218.ISSN1609-7445. [consultado 1, julio, 2018]. Archivo en PDF.

¹⁷ GRANADOS, Isabel. Op.cit.,221.

3. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Es bien conocido por todas las personas que han tenido la oportunidad de incursionar en el mundo laboral, los diferentes tipos de contratos y los beneficios que, en su mayoría tienen para las personas que los adquieren. Estos beneficios, que pueden o no incluirse dentro del vínculo laboral, aportan valor agregado al trabajo del colaborador generándole un bienestar propio, familiar y personal. Existen variables, al menos en Colombia, que complementan esta relación laboral generando beneficios explícitos para el trabajador y unos otros implícitos para el empleador, por ejemplo los contratos laborales que incluyen las prestaciones de ley, pago de salario en especie, auxilios de transporte, alimentación y vestuario, bonificaciones, etc.; estas variables impactan de manera directa el comportamiento del trabajador y lo más importante, estos cambios positivos que se perciben repercuten en la productividad de la organización, debido a que la felicidad es un factor de alta importancia para la consecución de las metas organizacionales.

De una u otra forma, las diferentes modalidades de contratación pueden llevar a desarrollar múltiples sentimientos por parte de los colaboradores, haciendo que estos tengan diferentes actitudes frente su cargo y a la compañía para la cual trabajan. En gran cantidad de artículos y textos de carácter científico, se resalta que el capital de mayor valor dentro de cualquier compañía es el capital humano, siendo este el pilar que sostiene cualquier organización, por lo tanto, dentro de las posibilidades de las empresas, siempre debe primar el bienestar de sus empleados y el seguimiento a lo que se podría denominar la felicidad en el trabajo, o aplicado a la presente monografía, la calidad de vida laboral que posee una persona analizándolo desde el punto de vista del contrato laboral que maneja.

Otro factor de gran influencia es el salario que se maneja por cargo. Éste siempre debe estar acorde al nivel de estudios y a las responsabilidades que se manejan según la descripción del puesto de trabajo y el perfil para el cual están adaptadas dichas funciones. Y no solo se hace referencia al salario de carácter monetario, también se incluye dentro de este grupo el salario en especie y el salario emocional, siendo más relevante en muchas ocasiones el salario emocional.

Según mi experiencia y los casos que he conocido, el desempeño laboral de cualquier persona mejora notoriamente, cuando se reconoce su labor dentro de una empresa y cuando las retroalimentaciones que sean necesarias realizar, se ejecutan dentro de términos cordiales manteniendo el respeto por ambas partes. Cuando se mantiene ese equilibrio, la persona atiende a los requerimientos con la disposición necesaria para efectuar el cambio y es allí donde se ve reflejada esta acción en la productividad organizacional, puesto que los actos de mejora continua y retroalimentación constante, permiten innovar en los procesos internos de las empresas contribuyendo al desarrollo de mejores procesos y aumentando este indicador.

4. LAS VARIABLES BIOGRÁFICAS, PSICOSOCIALES Y SOCIO-LABORALES EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Las tendencias respecto al tema de interés tuvieron especial repercusión en el área emocional de los empleados utilizados en los diferentes estudios de evaluación de las condiciones de calidad de vida laboral en empresas y multinacionales a lo largo del globo terráqueo. Pudo notarse gran relación entre variables como el género, edad, raza, nivel de estudios, entre otros, la calidad de vida laboral y eventualmente la producción en una organización. Para épocas antiguas y con la diferencia de pensamiento del pasado, fue muy difícil para la mujer establecerse como persona capaz de laborar en igualdad de condiciones comparado con los hombres; una época donde los hombres trabajaban y la mujer se dedicaba a la realización de las labores domésticas y el cuidado de los hijos. Con el tiempo, ese pensamiento empezó a cambiar, reconociendo a la mujer como un ser humano capaz de liderar una organización, construir conocimiento, sin detrimento de su maternidad y no como una persona excluida del campo intelectual y laboral, para dedicarse a oficios domésticos de apoyo, y por ende brindándole los derechos que merece como tal.

Muchas empresas tienen libertad de decisión en cuanto a la edad que requieren o prefieren para el personal que desean contratar. Algunas de ellas imprimen su confianza en el talento joven, con el pensamiento de una renovación de sus métodos y el aumento en las cifras de producción de su proceso. Otras prefieren personal de mayor edad, pero con la experiencia suficiente como para mantener a flote un proceso que puede tener más de 50 años y que funciona perfectamente para los resultados que la empresa espera, en producción.

Si bien es cierto que el racismo es un tema que ha venido suavizándose con el paso de los años, en muchos países aún se presenta este fenómeno discriminatorio dificultando la igualdad de oportunidades para las personas afro descendientes o extranjeras (Xenofobia), o que, en el caso de ser aceptados para realizar una labor, sus garantías son diferentes comparados con los beneficios que pueden recibir muchos de sus compañeros y trabajadores nativos.

5. EL AMBITO INTERNACIONAL DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Se hace necesario entonces mencionar el estilo y el manejo que se le da al tema de la calidad de vida laboral en diferentes países, sea que pertenezcan a Europa, Asia o Latinoamérica. Este tipo de comparaciones permite establecer la relación y las diferencias entre los métodos utilizados a lo largo del globo para complementar, mejorar y retroalimentar los procesos que se manejan actualmente en el país y las empresas que estén interesadas en desarrollar más la calidad de vida laboral para sus empleados.

5.1. EUROPA

Para Ramstad¹⁸, particularmente en los países nórdicos, explorar el impacto de las prácticas en el lugar de trabajo no se reduce solo a los factores de producción, sino también en la sostenibilidad de dichas prácticas, debido a que se contribuye de esta forma con la calidad de vida laboral. Los conceptos de bienestar y calidad utilizados en muchas de las organizaciones de Finlandia, eran vistos únicamente desde el punto de vista de la gestión o del área de gestión humana.

Estas determinaciones pudieron darse pensando en lo que los actores de la empresa ven desde su posición. Los empleados, por ejemplo, pueden dar su punto de vista desde su diario vivir y su rutina de trabajo. Por otra parte, la percepción de los gerentes o del personal administrativo, puede verse enfocada más hacia las estrategias organizacionales, las finanzas y la organización formal del sitio de trabajo. Teniendo en cuenta estas perspectivas y sobre todo sus diferencias, puede darse la integración de los conceptos para la solución de los conflictos de manera más eficiente.

Para el año de 1996 fue implementado un programa por el Ministerio de Trabajo de Finlandia denominado TYKE (Traducido al español: Programa de Desarrollo para la Mejora de la Productividad del Trabajo y la Calidad de Vida Laboral). Las metas que se establecieron para este programa fueron el desarrollo de los procesos del trabajo, organización y métodos del trabajo, trabajo en grupo, supervisión de las actividades y redes de trabajo externo. Con el fin de evaluar los resultados años tras año, se tiene un registro o compilado llamado “Encuestas o barómetros de la calidad de vida en el trabajo” donde se analizan los cambios a los que ha tenido lugar el entorno de trabajo por un periodo de 25 años. Pueden verse las mejoras del año 1990 con respecto al año 2003, pero también es un indicador de los diferentes problemas sociales y psicológicos que surgen y que deben ser resueltos para mejorar estos índices.

¹⁸ RAMSTAD, E. Can high-involvement innovation practices improve productivity and the quality of working-life simultaneously?: management and employee views on comparison. Vol.4.No.4.2014.p.30.[Consultado 12,agosto,2017].Archivo en PDF.

Con estas implementaciones puede verse que Finlandia es uno de los países que más invierte en la calidad de vida de sus trabajadores, porque han entendido el concepto de recurso humano como la clave para mejorar la productividad de las organizaciones. Sin embargo, no es un país que maneje este tema como un experto. Hay aspectos por mejorar como la integración de los programas con un real bienestar de los trabajadores, puesto que la mayoría de sus esfuerzos se encuentran enfocados a la mejora de la productividad de las organizaciones y ambos factores, deben encontrarse en armonía para un ambiente laboral excepcional.

En Suecia, según Dolan, Piñol, y Cannings¹⁹, se han venido realizando estudios sobre el Síndrome de Burnout, ya que se cree que es una de las principales causas de desmotivación, insatisfacción y absentismo laboral. Igualmente se tienen en cuenta variables sociodemográficas como edad, sexo o estado civil que afectan la intensidad con la que se padece este síndrome. Éste síndrome se asocia con los cargos que se desempeñan en los sectores de salud, pero puede asociarse para explicar la falta de calidad de vida laboral de los trabajadores de diferentes sectores productivos. Es un término asociado a la fatiga física y mental de las personas luego de realizar actividades de corta duración, acompañado por mareos o dolores de cabeza que, por obvias razones, disminuirán el rendimiento individual de los empleados y, por ende, estos efectos adversos se verán reflejados en las estadísticas de productividad individual y colectiva.

Específicamente en las plantas de ensamblaje de la reconocida marca de automóviles VOLVO, el autor Jnsson²⁰, comenta el caso donde los directivos y expertos en la gestión del talento humano observaron los problemas de comunicación por la diferenciada separación de los cargos y la gran cantidad de personas por grupo de trabajo. Hoy en día, las condiciones han cambiado: la automatización de los procesos no solo ha disminuido considerablemente los trabajos aburridos, sino que ha sido de gran ayuda para mejorar el entorno de trabajo, además se han añadido áreas a la compañía donde se requiere la integración de los diferentes trabajadores por lo que se evidencian excelentes resultados en la comunicación e igualmente, la compañía ha optado por agregar más especialistas a sus procesos, por lo que aportan a la formación de sus trabajadores y la mayoría de estos son ingenieros mecánicos cuyas responsabilidades y ganancias aumentaron proporcionalmente. Los resultados generales y los beneficios de estos cambios se vieron reflejados en la alta

¹⁹ DOLAN, S., PIÑOL, M y CANNINGS, K. Psicotoxicología de la vida laboral: el caso del medico personal de Suecia. En: Revista de psicología del trabajo y las organizaciones. 2007.p.87.[Consultado 13,julio,2018]. Archivo en PDF.

²⁰ JNSSON, B. Volvo: A reporto n the workshop on production technology and quality of working life. En: Human resource Management.Vol.24.No.4.2007.p.105.[consultado 11, julio, 2017]. Archivo en PDF.

productividad, la minimización de las pérdidas por mejor interacción dentro del equipo y mayor nivel de compromiso derivado de las mejoras en la calidad de vida laboral dentro de las fábricas y líneas de ensamblaje.

En la siguiente tabla se pueden apreciar de manera concreta algunas de las acciones tomadas por los países más importantes de Europa.

Cuadro 1. Cambios organizacionales en algunos países europeos.

Cambios organizacionales	País
Se ha demostrado un reciente interés entre los trabajadores y los grupos de empleadores pero algunas compañías han dado grandes pasos respecto a dichas mejoras.	Bélgica
Actualmente existen avanzados programas de democratización puestos en marcha por las organizaciones sindicales y los empleadores, pero no se han dado grandes pasos respecto a dichas mejoras.	Dinamarca
Ha crecido el interés en los años recientes y varias firmas han avanzado notablemente. Los sindicatos frecuentemente son hostiles.	Francia
Un par de compañías han tenido un progreso notable y ahora el gobierno está subsidiando experimentación para mejorar estos aspectos de la calidad de vida laboral	Alemania
Poco o nulo interés	Irlanda
Se han presentado cambios en las líneas de trabajo y la organización del trabajo pero solo ha afectado a ciertas compañías.	Italia
Alto nivel de sofisticación y conocimiento, y algunas de estas compañías son las más avanzadas de Europa. Todos estos cambios están soportados por los empleadores y sindicatos.	Holanda
Fue el primer país en utilizar la reorganización del trabajo como parte de las políticas organizacionales. Estos proyectos son soportados por sindicatos y empleadores. Su nivel de sofisticación es extremadamente alto. Es el país europeo más avanzado.	Noruega
La democracia en las organizaciones es agresivamente promovida por los empleadores, sindicatos, gobierno. Se consideran expertos en el área.	Suecia
Avanzado conocimiento teórico y resultados positivos obtenidos de proyectos realizados en varias compañías, pero existe poca organización sea por parte de trabajadores o empleados.	Reino Unido

Fuente: CHERNS, A. Perspectives on the quality of working life. En: Journal of occupational psychology.Vol.48.No.1.1975.p.14.[Consultado 20, agosto, 2017]. Archivo en PDF.

Posterior a estos autores, se realizó un análisis multivariado del impacto de tres indicadores del trabajo (complejidad de las tareas, aprendizaje y solución de problemas, autonomía para realizar las tareas) y la exposición a pobres condiciones ambientales y ergonómicas. El tiempo de trabajo tiene igualmente un impacto significativo en la calidad de vida laboral. Según este análisis, las personas que trabajan menos de 20 horas a la semana son menos propensas a realizar tareas complejas y obtener retroalimentación del trabajo realizado; para las personas que trabajan entre 35 y 47 horas a la semana, poseen mayor autonomía para realizar sus actividades y las que se exceden a más de 47 horas, desmejoran significativamente sus condiciones de ergonomía en sus trabajos. Se analizó también, la calidad de vida laboral dependiendo el sector de empleo así: trabajar en el sector público incrementa la probabilidad de que el trabajo involucre tareas complejas y resolución de problemas, pero se reduce la posibilidad de autonomía para realizarlas.

Para los autores Smith, Burchell, Fagan, y O'Brien²¹ los trabajadores de fuera de las industrias, disminuye considerablemente la exposición a pobres condiciones de trabajo mientras que los trabajadores en servicios de agricultura tienen pocas condiciones ergonómicas, factor que si está presente en el trabajo en industrias. Finalmente, se realiza un análisis por países. Se toma Francia como país de referencia y se establece, que ningún otro país europeo tiene mejores resultados en cuanto a los 3 indicadores anteriormente mencionados. Sin embargo, Suecia, Dinamarca y Holanda tienen puntajes superiores en la solución de problemas. En España, se ven malas condiciones en los 3 indicadores. Italia, Reino Unido y Bulgaria tienen bajos puntajes en 2 de los 3 indicadores y Finlandia, Suecia y Grecia, tienen peores condiciones ergonómicas respecto al país de referencia. Los países que brindan mejores condiciones ergonómicas son Irlanda, Republica Checa, Alemania, Holanda y Rumania.

Uno de los principales vacíos que pueden descifrarse de la información anteriormente presentada, es que muchos de los recursos invertidos para la mejora de la calidad de vida laboral en Europa, se destinan a mejorar el desempeño de los trabajadores en sus cargos, teniendo en cuenta arreglos ergonómicos, seguridad industrial, renovación de equipos o automatización de procesos.

²¹ SMITH, M., BURCHELL, B. FAGAN, C. y O'BRIEN, C. Job quality in Europe. En: Industrial relations Journal. Vol.39.No.6.2008.p.590.[consultado 31,julio,2018]. Archivo en PDF.

5.2. ASIA

Conforme a lo mencionado por Wyatt²², para el país de Singapur y según encuestas recientes, las empresas en este país poseen un estilo autoritario de gestión, donde la mayor parte de la participación la tienen los niveles superiores de las compañías. La implementación de programas relacionados a la calidad de vida laboral, que se mueven entre la participación y contribución equitativa para la solución de problemas y la toma de decisiones en países como este, se torna complicado debido a la arraigada inequidad de poderes y la separación en tipos de contribución por los diferentes empleados, sean gestores o trabajadores.

Para Dev y Dhruba, refiriéndose a Nepal, menciona que existen 3 actos o leyes de gran relevancia en el tema, que fueron creados después de la restauración de la democracia del país en 1990 y que serán explicados a continuación:

El acto de labor (1992) plantea que se cumplan los siguientes puntos:

- Clasificación de los empleos
- Procedimientos de contratación.
- Empleo de trabajadores extranjeros.
- Impacto en el empleo de la mano de obra.
- Salud y seguridad en el trabajo, compensación por daños graves, lesiones o muerte durante la ejecución de las labores.

Para el cumplimiento de estos ítems se requiere fijar estándares de seguridad, adoptar medidas de castigo para incumplimientos, establecer un comité de fijación de salarios mínimos y el nombramiento de un inspector de fábrica y del funcionario de bienestar.

La realidad que actualmente se vive en el país de acuerdo a este acto laboral incluye la no adecuada clasificación de los empleos en más del 90% de las empresas manufactureras de Nepal, que más del 30% de las empresas no cuentan con horarios fijos ni comité para fijación del salario mínimo, los diseños de las instalaciones y construcciones no son ergonómicamente viables para los trabajadores sin importar el área en la que se desempeñen y según estadísticas, el 13% de las organizaciones tienen seguro de vida y solo el 22% adquirieron seguros para riesgos laborales.

La segunda ley plantea que se prohíba la contratación infantil, que se requiera la aprobación de los padres en caso de que se requiera emplear a un menor de edad para realizar alguna labor y exigir certificado de estado físico, salud y medidas de seguridad.

Los mecanismos de cumplimiento que se requieren son los siguientes:

- Permitir una inspección con tiempo, del cargo asignado al menor, por parte del ministerio de trabajo y contar con su posterior aprobación.
- Creación de un comité para la prevención de la explotación infantil.

²² WYATT, T. Quality of working life: cross cultural considerations. En: Asia pacific journal of management. Vol.6.No.1.1988.p.137.[Consultado 27,septiembre,2017]. Archivo en PDF.

- Medidas de castigo para los incumplimientos.
Dirección constante del gobierno de los programas que involucran menores de edad.

La realidad que se vive en el país de acuerdo a este acto laboral es:

- Más de 26000 niños entre 5 y 14 años, fueron ilegalmente contratados en industrias manufactureras, alrededor de 59000 niños fueron contratados en fábricas de ladrillos, siendo la mayoría infantes entre los 12 y 16 años y la minoría entre 6 y 12 años.
- 85% de los niños trabajando para fábricas de ladrillos tienen problemas respiratorios, tuberculosis, tos, fiebre y defectos visuales.
45% de los niños contratados no recibieron salarios.

La tercera y última ley denominada acto sindical plantea en su texto la posibilidad de creación de sindicatos legales dentro de las compañías, el establecimiento de deberes relacionados con la negociación colectiva y un procedimiento para la debida presentación de reclamaciones.

Los mecanismos de cumplimiento a seguir para la satisfactoria implementación de este acto son:

- Nombrar y establecer las funciones de un registrador.
- Permitir un control permanente por parte de la empresa y el gobierno hacia dicho ente sindical.

La realidad que se vive actualmente es.

- 60% de las compañías tuvieron problemas con la creación de los sindicatos, donde en el 35% de los casos sufrieron de acoso y castigo de parte de sus empleadores.
- 29% de las empresas no generaron sindicatos y un 10% no tuvo interés o no contaba con conocimiento para la creación de estos entes.²³

Como conclusión a estas iniciativas y su implementación, se establece que debe existir mayor compromiso por parte del gobierno y de los empleadores para trabajar en estas iniciativas y crear un entorno industrial armonioso. Cabe resaltar, que con los cambios que se presentan en el país, se requiere de la cooperación entre empresas y uniones de trabajadores para discutir y enfrentar los retos que trae consigo el siglo XIX.

5.3. AMERICA DEL NORTE

Con respecto a los avances y la aplicación que se le ha dado al conocimiento adquirido sobre la calidad de vida laboral, América del norte, en su mayoría Estados Unidos, ha tenido uno de los mayores desempeños comparado con los países que componen el continente europeo.

²³ Dev,R. y DHRUBA, K. Labor legislations for improving quality of work life in Nepal. En: Journal Law Management.Vol.52.No.1.2010.p.47.[consultado 11, julio, 2017]. Archivo en PDF.

Según Davis²⁴, cuando se desarrollaron estudios basados en la psicología social por los estudiantes del instituto Tavistock. Igualmente, en el año 1952, el autor y sus estudiantes dirigieron el primer experimento que buscaba establecer caminos alternativos para mejorar la producción en masa, pero tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores, esto simultáneamente. En la década de los 70's, hubo 2 hechos que catapultaron la aplicación de éste concepto: primero, se estableció el programa de Calidad de Vida Laboral en la escuela de administración de la Universidad de California, lo que facilitó la expresión práctica de concepto, formando personas profesionales, administradores y presidentes de las uniones sindicales de la época; el segundo hecho se dio finalizando el año 1972, donde en un reporte emitido por la Secretaría de salud y educación, se evidenció la pobre calidad de vida laboral de los trabajadores americanos, haciendo un llamado a la acción e indicando los potenciales beneficios para empleados, empleadores y uniones sindicales.

Hasta hace muy poco tiempo y según Bartol²⁵, se creía que la mujer era el sexo débil y éste, era un factor condicionante a la hora de asignar cargos y labores al personal contratado por una organización en Estados Unidos. Se tenían muy en cuenta horas máximas de trabajo, límites para levantamiento de peso, restricciones de trabajo durante horas nocturnas, etc., sólo por el hecho de que una empleada fuera mujer; y de igual forma, se veía afectado su salario. Recientemente, se han establecido factores a evaluar, pero teniendo en cuenta las habilidades y capacidades individuales de los trabajadores, sin clasificarlos por género al que pertenecen. Todos estos esfuerzos, buscando la mejora de la calidad de vida laboral tanto para personal femenino como personal masculino). Para todas aquellas personas que se sintieron clasificadas por género, para la asignación de cargos y tareas, fue menos probable tener éxito en el trabajo, usar por completo sus capacidades, sentirse socialmente integrados, crecer personal y laboralmente; en general, encontrar un balance total en los aspectos de su vida

Sin embargo, Davis²⁶ aclara que el más grande desarrollo y el de mayor potencial, ocurrió con “el diseño planta – organización”, en donde la estructura organizacional, facilidades físicas y equipos de producción tomados como una unidad, se basaban en la activa participación y auto regulación dejando atrás los antiguos modelos organizacionales burocráticos y racionalistas. Unas pocas firmas empresariales se acogieron a esta medida a pocos meses de su difusión, mientras que otras, aprovechando el vasto capital disponible, invertían en la automatización

²⁴ DAVIS, L. Enhancing the quality of working life: Developments in the United States. En: international labour review.Vol.116.No.1.1977.p.14.[consultado 31,octubre,2017]. Archivo en PDF.

²⁵ BARTOL, K. Female managers and quality of working life. The impact of sex-role stereotypes. En: Journal of occupational behavior.Vol.1.No.1.1979.p.18.[consultado 1,julio,2018]

²⁶ DAVIS, op.cit., p.19.

para reducir costos por recursos humanos. Pese a estos esfuerzos, los mejores administradores del país, comparando resultados, establecieron que invertir en la calidad de vida laboral es un requisito básico para sobrevivir en el negocio.

5.4. LATINOAMERICA

Comenzando el contexto latinoamericano se encuentra Colombia, país que actualmente hasta el mes de marzo de 2017, ubica la tasa de desempleo en 9,7%, cuando para el mismo mes del año inmediatamente anterior rondaba los 2 dígitos. Pero, si bien es cierto que el desempleo ha bajado, sigue siendo alto entre los países de América latina y una buena cantidad de personas que trabajan lo hacen bajo la modalidad de empleo informal y a menudo, en ocupaciones de baja productividad. No se asegura que esta condición es equivalente a tener un empleo de mala calidad, esto significa, que muchas de estas personas no cuentan con los beneficios de los trabajadores afiliados formalmente a empresas públicas o privadas. Este factor puede incidir negativamente en su calidad de vida laboral.

Es poco común que, en estos tiempos, las organizaciones colombianas efectúen contratos a término indefinido. La contratación temporal ha crecido a lo largo de los últimos años, siendo la modalidad de contratación preferida debido a que mantiene las compañías vigentes y así, se obtienen más ganancias porque les disminuye los compromisos económicos. Es igualmente una opción accesible, para que en los momentos de mayor productividad o donde se presenten picos de producción, se puedan suplir los requerimientos de personal. No obstante, este es un factor de gran impacto para la calidad de vida laboral de los empleados y por ende, tendrán un gran impacto en la producción de la organización, debido a que esa distinción respecto a las formas de contratación puede crear resentimientos en los empleados y por efecto, bajos desempeños que afecten negativamente las cifras de la compañía.

6. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Basada en la recopilación inicial de información, puede establecerse que la calidad de vida laboral se encuentra estrechamente relacionada con la productividad organizacional. Por medio de ejemplos en grandes compañías donde se realizaron estudios sobre el tema, La productividad se vio incrementada cuando modificaron procesos internos por área y cuyo desarrollo involucraba directamente al personal de la empresa. Esto muestra entonces, opinando de manera subjetiva, que se necesitan pequeños cambios dentro de las organizaciones, que aunque en diversas ocasiones requieren de inversiones para su realización, a corto, mediano y largo plazo se verán reflejados los resultados tanto en el personal de la empresa como en los indicadores de productividad organizacional que se manejan internamente en la compañía. De igual manera, el ejercicio comparativo, en este caso para Colombia frente a otros países, permite la reflexión y retroalimentación frente al tema para concretar y ajustar métodos e ideas que permitan que la moral y el ánimo del personal se incrementen, y este ajuste se vea reflejado directa y proporcionalmente en la productividad organizacional.

7. DISEÑO METODOLÓGICO

Es conocido por todos, que uno de los mayores buscadores del mundo es Google. Sin embargo, no se tiene claridad o certeza de la información que allí se encuentra debido a que, al ser de acceso libre, es muy probable hallar información sobre cualquier tema, pero con información errada. Para consultar la información necesaria, la universidad dispone de licencias vigentes de varias bases de datos con información certificada, de procedencia conocida y de calidad.

Los documentos utilizados para realizar el presente anteproyecto, fueron consultados tanto al interior del Campus de los Cerros y la Sede Posgrados como fuera de los mismos, gracias a la posibilidad de la consulta fuera de la universidad, lo cual facilitó en gran medida la consulta de la información. Las bases de datos disponibles para el uso de los estudiantes y que fueron utilizadas para la realización del trabajo se encuentran divididas de la siguiente manera.

Fueron utilizadas revistas digitales mediante acceso institucional, para búsqueda de artículos científicos en inglés y español sobre el tema de elección “calidad de vida laboral”. Dichas revistas son: Ebsco Host, Emerald Insight, ScienceDirect, SpringerLink. Además de esos recursos, fueron consultadas bases de datos de libros digitales relacionados con la administración de recursos humanos y por ende, con la calidad de vida laboral como E-libro y E-books.

Para hacer uso adecuado de estos recursos, fue necesaria la normalización de los términos de búsqueda mediante un tesoro, donde se hiciera presente el uso de los operadores booleanos AND, OR y NOT. El tesoro utilizado para realizar la búsqueda y recolección de información fue “quality of working life”, “quality of work life” y “quality of working life” AND production.

8. CONCLUSIONES

- La calidad de vida laboral se posiciona como un tema de constante crecimiento y vital importancia para la sostenibilidad de cualquier organización. Si bien es cierto que la tecnología e innovación en los procesos existentes son una garantía que contribuye mayoritariamente en el éxito de una empresa, el adecuado manejo del recurso humano y los beneficios de los que sean partícipes, llevará a cualquier compañía a la cima en su campo de desempeño.
- La calidad de vida laboral es un tema del cual se empezó a hablar desde tiempos muy recientes y que aún tiene mucho por abordar, puesto que existen en el mundo muchas empresas que no contemplan dentro de sus políticas los derechos mínimos a los cuales una persona puede acceder por el hecho de ser empleado y no visualizan en muchas ocasiones, los beneficios que puede traer para la productividad.
- Se presenta una vital relación entre el tipo de contratación, la motivación laboral y la productividad organizacional, mediante las dimensiones establecidas por los autores clásicos de la historia de la gestión humana.
- Variables demográficas y sociales, son factores que pueden influir para tener una gran calidad de vida laboral o una total deficiencia de la misma. Son situaciones que difieren dependiendo de la ubicación geográfica o de las creencias existentes en el área donde se quiera desempeñar.
- Los países que mayor producción científica e investigativa tienen sobre el tema de calidad de vida laboral son Estados Unidos y el Reino Unido, pero principalmente Estados Unidos donde se producen aproximadamente 9 millones de artículos relacionados con la gestión del talento humano y muchos de ellos hablan sobre la calidad de vida laboral.
- Colombia goza de una buena posición a nivel de Latinoamérica en cuanto a producción de documentos científicos y de investigaciones relacionadas con la gestión del talento humano, pero comparado con los países líderes que producen casi 155 veces más, nos encontramos en un puesto global de 51 y después de países como México, Argentina y Chile. Lo que deja como conclusión una brecha enorme y una barrera educativa difícil más no imposible de superar pero que puede costar varios años de un cambio comprometido y drástico.
- A pesar de que a nivel de Latinoamérica no somos líderes, varias revistas colombianas dedicadas a la investigación tienen muy buenas clasificaciones respecto a los cuartiles. Lo que quiere decir que a pesar de no ser una extensa producción de documentos, si es una producción de calidad y de contenido útil para consultas, citas o base para futuras investigaciones.

- En cuanto a las tendencias europeas, se esperaría que los grandes países fueran los líderes en la gestión del talento humano o en la aplicación del concepto de la calidad de vida laboral; países como Rusia, España, Italia, etc. Pero la realidad, es que los mejores países o los líderes en esta área del conocimiento son Dinamarca, Finlandia, Francia y Suiza.

9. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los futuros investigadores consultar bases de datos especializadas en el área de conocimiento para hallar los documentos de mayor calidad y mayor impacto dentro de la comunidad científica.
- Se recomienda hacer uso de las herramientas Scopus y SCImago Journal & Country ranking para depurar información obsoleta o poco útil y, que de esta manera, se tenga la información más actualizada y veraz para la realización de las investigaciones.
- Se recomienda la búsqueda de información más detallada procedente de países de Centroamérica, debido a que la información encontrada fue casi nula. La búsqueda pudo verse restringida por limitaciones de recursos de búsqueda.

BIBLIOGRAFIA

BARTOL, K. Female managers and quality of working life. The impact of sex-role stereotypes. En: Journal of occupational behavior.Vol.1.No.1.1979.p.18.[consultado 1,julio,2018].

CHERNS, A. Perspectives on the quality of working life. En: Journal of occupational psychology.Vol.48.No.1.1975.p.14.[Consultado 20, agosto, 2017]. Archivo en PDF.

CORREA, Dalila., OSWALDO, Yeda y GIULIANI, Antonio. Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. En: Revista de investigación académica Invenio. Vol.30.No.16.2013.p.151.[Consultado 28, junio,2017]. Archivo en PDF.

DAVIS, L. Enhancing the quality of working life: Developments in the United States. En: international labour review.Vol.116.No.1.1977.p.14.[consultado 31,octubre,2017]. Archivo en PDF.

Dev,R. y DHRUBA, K. Labor legislations for improving quality of work life in Nepal. En: Journal Law Management.Vol.52.No.1.2010.p.47.[consultado 11, julio, 2017]. Archivo en PDF.

DOLAN, S., PIÑOL, M y CANNINGS, K. Psicotoxicología de la vida laboral: el caso del medico personal de Suecia. En: Revista de psicología del trabajo y las organizaciones. 2007.p.87.[Consultado 13,julio,2018]. Archivo en PDF.

GRANADOS, Isabel. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. [Google scholar]. Lima.Vol.14. No.2.2011. p.218.ISSN1609-7445. [consultado 1, julio, 2018]. Archivo en PDF

HACKMAN, Richard y OLDHAM, Greg,. Development of the job diagnostic survey. En: Journal of applied psychology.Illinois.Vol.60.No.2.p.160.[Consultado 04, marzo,2017].Archivo en PDF.

HUSE, E. y CUMMINGS, T. Organization development and change. St. Paul.1985.p.78.[consultado 30, marzo, 2018]. Archivo en PDF.

JNSSON, B. Volvo: A reporto n the workshop on production technology and quality of working life. En: Human resource Management.Vol.24.No.4.2007.p.105.[consultado 11, julio, 2017]. Archivo en PDF. LOLI, A. y CUBA, E. Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias. En: Revista de investigación en psicología. Vol. 10.No.1.2007.p.103.[consultado 11, octubre,2017] Archivo en PDF. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=2348650>.

MURAMATSU, R., MIYAZAKI, H. y TANAKA, Y. An approach to the design of production systems giving a high quality of working life and production efficiency. En: International Journal of Production research. Vol.18.No.2.1980.p.131.[Consultado 22, septiembre.2017]. Archivo en PDF.

NADLER, D. y LAWLER III, E. Quality of work life: perspectives and directions. En: Organizational dynamics. Vol. 18. No.2.1983.[consultado 11, octubre, 2017]. Archivo en PDF.

PEIR, J y PRIETO, F. Tratado de psicología del trabajo: La actividad laboral en su contexto. [Google Académico]. Vol.02.2007. p.167. [Consultado 15, mayo, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20prieto%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>.

PERREWE, P., QUICK, J. y ROSSI, A. Stress and quality of working life: the positive and the negative.[EBSCO HOST].Vol.1.2009.p.172.[Consultado 07, abril, 2018]. Archivo en PDF.

R.S.M., Lau. Quality of work life and performance: an ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. En: Journal of service industry management. Vol.11. No.5.2000. p.437. [consultado 15, abril, 2018]. Archivo en PDF.

SMITH, M., BURCHELL, B. FAGAN, C. y O'BRIEN, C. Job quality in Europe. En: Industrial relations Journal. Vol.39.No.6.2008.p.590.[consultado 31, julio, 2018]. Archivo en PDF.

WYATT, T. Quality of working life: cross cultural considerations. En: Asia pacific journal of management. Vol.6.No.1.1988.p.137.[Consultado 27, septiembre, 2017]. Archivo en PDF.